



4 Types of Employment Laws That Can Help Domestic Violence Survivors at Work

Filed in Employment and Training, Working families, Women • By: **Kate Miceli** • October 5, 2023

En español

Domestic violence, which touches 17 million people in the U.S. each year, doesn't only affect survivors' physical and mental health and safety, it also impacts their ability to work and their economic security.

The Centers for Disease Control and Prevention report that nationally, 15.9 million women (12.7%) and 6.7 million men (5.7%) have missed at least one day of work due to intimate partner violence in their lifetime. In another study of women in transitional housing programs, shelters and other domestic violence programs, more than half of the survivors surveyed said they had lost a job because of the abuse they'd experienced.

Some survivors may be prevented from working by an abuser; others may be discriminated against by an employer because of the abuse they are experiencing – for example, denied a promotion or terminated. Some workers may also face retaliation at work for reporting abuse or harassment within the workplace from a customer, coworker or supervisor. All of this can have devastating economic impacts on a survivor and their family.

In the face of these potential economic consequences, many survivors stay or return to abusive relationships because they can't afford to leave. In one survey of survivors in domestic violence shelters and programs, nearly 3 in 4 respondents said they stayed with an abusive partner longer than they wanted or returned to the abuser out of economic necessity.

To provide critical workplace protections against the impacts of domestic violence, many states and local governments are taking action and passing laws providing safe leave, broader reasonable accommodations, unemployment insurance that is less cumbersome for survivors to apply for, and more comprehensive anti-discrimination protections.

Laws Related to Safe Leave

Safe leave is paid or unpaid, job-protected time off that survivors of domestic violence, sexual assault and stalking can use related to the violence they've experienced. For example, some may use safe leave to prepare for legal proceedings, seek medical or psychological treatment, relocate or receive supportive services. Safe leave is available to the survivor and in some cases to their family members.

Several states and local governments provide safe leave through paid sick and safe days laws or through paid family and medical leave laws. For example, Colorado's paid sick leave law states that victims of domestic abuse, sexual assault or harassment can take leave for several reasons including obtaining medical care, seeking legal assistance and locating safe housing. On the national level, Executive Order 13706 requires certain federal contractors to provide employees with up to seven days of paid sick leave annually, including for absences resulting from domestic violence, sexual assault and stalking.



Laws Related to Anti-Discrimination

A few states prohibit employers from making adverse employment decisions against survivors of domestic violence related to the violence they've experienced. For example, in Connecticut, it is illegal to fire, refuse to hire or discriminate against an employee, or prospective employee, because they are a survivor of domestic violence. On the federal level, Title VII of the Civil Rights Act of 1964, which prohibits discrimination on the basis of sex, may in certain cases apply to discrimination against survivors of domestic violence, sexual assault and stalking. Additionally, the Americans with Disabilities Act prohibits discrimination or harassment based on actual or perceived impairment, which could include impairment resulting from domestic violence, sexual assault or stalking. The EEOC has resources on this topic.

Laws Related to Reasonable Accommodations

Several states now require employers to provide reasonable accommodations for domestic violence survivors in their workplaces. Under Hawaii law, a reasonable accommodation for an employee who is a victim of domestic or sexual violence could include allowing an employee to work flexible hours or changing the employee's contact information. On the federal level, the Americans with Disabilities Act may require employers to provide reasonable accommodations for survivors who have physical or mental health disabilities as a result of the abuse they've suffered.

Laws Related to Unemployment Insurance

Most states allow survivors to seek unemployment insurance if they are forced from their jobs because of the violence they experienced. For example, under Indiana law, an individual who either voluntarily leaves their employment or who is discharged due to circumstances directly caused by domestic violence is not disqualified from receiving unemployment insurance benefits. These laws are very important for the economic security of survivors and their families.

The protections listed above only capture some of the employment protections that may be available to survivors. These protections are critical, as they allow survivors to maintain their economic security while they navigate difficult circumstances. But even if your state doesn't provide these protections, employers can establish their own anti-discrimination, reasonable accommodations and safe leave policies. We'll be covering steps employers can take to prevent and address domestic violence and gender-based violence and harassment in a later blog.

If you or someone you know is impacted by domestic violence, please see these resources below:

National Domestic Violence Hotline: Call 1-800-799-7233 or TTY 1-800-787-3224 or text "start" to 88788.

Click on these links for national-level and state-level resources.

Kate Miceli is a policy analyst in the U.S. Department of Labor's Women's Bureau. Follow the Women's Bureau on Twitter: @WB_DOL.

Submit Feedback

4 tipos de leyes laborales que pueden ayudar a los sobrevivientes de violencia doméstica en el trabajo

Por Kate Miceli

La violencia doméstica, que afecta a 17 millones de personas en EE. UU. cada año, no sólo afecta la seguridad y la salud física y mental de los sobrevivientes, sino que también afecta su capacidad para trabajar y su seguridad

económica.

Los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades informan que, a nivel nacional, 15,9 millones de mujeres (12,7%) y 6,7 millones de hombres (5,7%) han perdido al menos un día de trabajo en su vida debido a la violencia de su pareja. En otro estudio de mujeres en programas de vivienda de transición, refugios y otros programas de violencia doméstica, más de la mitad de las supervivientes encuestadas dijeron que habían perdido su trabajo debido al abuso que habían sufrido.

A algunos sobrevivientes puede que un abusador les impida trabajar; a otros puede que un empleador los discrimine debido al abuso que están sufriendo (por ejemplo, negarles un ascenso o despedirlos). Algunos trabajadores también pueden llegar a enfrentar represalias en el trabajo por denunciar abuso o acoso dentro del lugar de trabajo por parte de un cliente, compañero de trabajo o supervisor. Todo esto puede tener impactos económicos devastadores para el sobreviviente y su familia.

Ante estas posibles consecuencias económicas, muchos sobrevivientes permanecen o regresan a relaciones abusivas porque no pueden permitirse el lujo de irse. En una encuesta de sobrevivientes en refugios y programas de violencia doméstica, casi 3 de cada 4 encuestados dijeron que permanecieron con una pareja abusiva más tiempo del que querían o regresaron con el abusador por necesidad económica.

Para brindar protecciones críticas en el lugar de trabajo contra los impactos de la violencia doméstica, muchos estados y gobiernos locales están tomando medidas y aprobando leyes que brindan licencia segura, adaptaciones razonables más amplias, seguro de desempleo que sea menos complicado de solicitar para los sobrevivientes y protecciones antidiscriminatorias más integrales.

Leyes relacionadas con la licencia por seguridad

La licencia por seguridad es un tiempo libre remunerado o no remunerado con protección laboral que los sobrevivientes a la violencia doméstica, agresión sexual y acoso pueden utilizar en relación con la violencia que han sufrido. Por ejemplo, algunos pueden utilizar la licencia por seguridad con el fin de prepararse para procedimientos legales, buscar tratamiento médico o psicológico, reubicarse o recibir servicios de apoyo. La licencia por seguridad está disponible para el sobreviviente y, en algunos casos, para sus familiares.

Varios estados y gobiernos locales brindan licencia por seguridad a través de las leyes de licencia por enfermedad y días de seguridad remunerada o mediante leyes de licencia familiar y médica remunerada. Por ejemplo, en Colorado, la ley de licencia remunerada por enfermedad establece que las víctimas de abuso doméstico, agresión sexual o acoso puedan tomarse licencia por varias razones, incluida la obtención de atención médica, la búsqueda de asistencia legal y la localización de una vivienda segura. A nivel nacional, la Orden Ejecutiva 13706 exige que ciertos contratistas federales den a los empleados hasta siete días de licencia por enfermedad remunerada anualmente, lo que incluye ausencias resultantes de sufrir violencia doméstica, agresión sexual y acoso.

Leyes relacionadas con la lucha contra la discriminación

Algunos estados prohíben a los empleadores tomar decisiones laborales adversas contra los sobrevivientes a la violencia doméstica que estén relacionadas con la violencia que han sufrido. Por ejemplo, en Connecticut, es ile despedir, negarse a contratar o discriminar a un empleado, o posible empleado, porque es un sobreviviente de violencia doméstica. A nivel federal, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación por motivos de género, puede en ciertos casos aplicarse a la discriminación contra sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho. Además, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades prohíbe la discriminación o el acoso por una discapacidad real o percibida, que podría incluir una discapacidad resultante de violencia doméstica, agresión sexual o acoso. La EEOC (Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo) tiene recursos sobre este tema.

Leyes relacionadas con adaptaciones razonables

Varios estados exigen ahora que los empleadores proporcionen adaptaciones razonables a los sobrevivientes de violencia doméstica en sus lugares de trabajo. Conforme la ley de Hawaii, una adaptación razonable para un empleado que es víctima de violencia doméstica o sexual podría incluir el permitir que un empleado trabaje en horarios flexibles o cambiar la información de contacto del empleado. A nivel federal, la Ley de Estadounidenses

con Discapacidades puede exigir a los empleadores que proporcionen adaptaciones razonables a los sobrevivientes que tienen discapacidades de salud física o mental como resultado del abuso que han sufrido.

Leyes relacionadas con el seguro de desempleo

La mayoría de los estados permiten a los sobrevivientes solicitar seguro de desempleo si se ven obligados a dejar sus trabajos debido a la violencia que sufrieron. Por ejemplo, conforme la ley de Indiana, una persona que deja voluntariamente su empleo o que es despedida debido a circunstancias directamente causadas por la violencia doméstica no está descalificada para recibir beneficios del seguro de desempleo. Estas leyes son muy importantes para la seguridad económica de los sobrevivientes y sus familias.

Las protecciones enumeradas anteriormente solo captan algunas de las protecciones laborales que pueden estar disponibles para los sobrevivientes. Estas protecciones son fundamentales, ya que permiten a los sobrevivientes mantener su seguridad económica mientras atraviesan circunstancias difíciles. Pero incluso si su Estado no brinda estas protecciones, los empleadores pueden establecer sus propias políticas antidiscriminatorias, adaptaciones razonables y licencias seguras. Cubriremos los pasos que los empleadores pueden tomar para prevenir y abordar la violencia doméstica y la violencia y el acoso de género en un blog posterior.

Si usted o alguien que conoce se ve afectado por la violencia doméstica, consulte los siguientes recursos:

Línea Nacional de Violencia Doméstica: Llame al 1-800-799-7233 o TTY 1-800-787-3224 o envíe un mensaje de texto con la palabra "start" al 88788.

Haga clic en estos enlaces para obtener recursos a nivel nacional y nivel estatal.

Kate Miceli es analista de políticas en la Oficina de la Mujer del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. Siga a la Oficina de la Mujer en Twitter: @WB_DOL.

Tags: Women's Bureau, domestic violence against women, national domestic violence awareness month, espanol

SHARE THIS:

Parity Means Better Coverage for Mental Health and Substance Use Disorder

Data Spotlight: Projected Openings in Manufacturing

Submit Feedback

RELATED POSTS

MORE FROM AUTHOR

There are no related posts. Please use the search to find other blog posts.

Scroll to top ↑

Stay Connected! Sign up to receive Department of Labor updates.

Email Address

SUBSCRIBE

Agencies

Forms

Guidance Search

FAQ

About DOL

News

Contact Us

FEDERAL GOVERNMENT

[White House](#)

[Benefits.gov](#)

[Coronavirus Resources](#)

[Disaster Recovery Assistance](#)

[DisasterAssistance.gov](#)

[USA.gov](#)

[Notification of EEO Violations](#)

[No Fear Act Data](#)

[U.S. Office of Special Counsel](#)

LABOR DEPARTMENT

[About DOL](#)

[Guidance Search](#)

[Español](#)

[Office of Inspector General](#)

[Subscribe to the DOL Newsletter](#)

[Read the DOL Newsletter](#)

[Emergency Accountability Status Link](#)

[A to Z Index](#)

Submit Feedback

ABOUT THE SITE

[Freedom of Information Act](#)

[Disclaimers](#)

[Plug-Ins Used on DOL.gov](#)

[Accessibility Statement](#)



U.S. DEPARTMENT OF LABOR

200 Constitution Ave NW

Washington, DC 20210

1-866-4-USA-DOL

1-866-487-2365

www.dol.gov

Connect With DOL



[Site Map](#)

[Important Website Notices](#)

[Privacy & Security Statement](#)

[Submit Feedback](#)